



Universidade de Brasília - UnB

Instituto de Psicologia

Departamento de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Pós-Graduação em Psicodinâmica do Trabalho e Gestão e Controle do Estresse

A Organização do Trabalho e os Riscos Psicossociais na Polícia Militar do Distrito Federal

Dilene Melo Fonseca

Marly de Oliveira Silva

Ricardo José Naves Silva

Brasília

Dezembro de 2014



Universidade de Brasília - UnB

Instituto de Psicologia

Departamento de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Pós-Graduação em Psicodinâmica do Trabalho e Gestão e Controle do Estresse

A Organização do Trabalho e os Riscos Psicossociais na Polícia Militar do Distrito Federal

Dilene Melo Fonseca

Marly de Oliveira Silva

Ricardo José Naves Silva

Monografia apresentada ao Curso de Pós-graduação Lato Sensu em Psicodinâmica do Trabalho da Universidade de Brasília, como requisito parcial a conclusão do curso de especialização.

Orientadora: Profa. Dra. Elaine Rabelo Neiva

Brasília

Dezembro de 2014

Dedicamos este trabalho a todos os profissionais de Segurança Pública, em especial aos pretorianos Policiais Militares do Distrito Federal que no exercício da sua profissão nobre, honrosa e difícil, se abdicam das suas próprias vidas para proteger a vida de pessoas desconhecidas, sob padrões de conduta, disciplina, moral e ética.

“Cuida de evitar os crimes, para que não sejas obrigado a puni-los.” Confúcio

Agradecimentos

Primeiramente agradecemos a Deus por ser essencial em nossas vidas, por ter sido nosso guia e mestre maior em todos os momentos vivenciados neste curso; pelo gozo de saúde durante este árduo, porém insigne, trabalho e ganho de conhecimento.

Agradecemos às nossas famílias pelo apoio incondicional, pela atenção nos momentos mais difíceis desta trajetória em que buscamos galgar mais um espaço meritório dentro da sociedade cada vez mais exigente.

Agradecemos à Secretaria de Segurança Pública do Distrito Federal pelo projeto que nos deu a oportunidade de realizar esta Pós-graduação em Psicodinâmica do Trabalho na Universidade de Brasília; aos colegas de classe que fizeram com que a nossa jornada acadêmica se tornasse, além de produtiva, mais agradável; a todos os nossos colegas de trabalho, particularmente nossa chefia, que acreditaram no nosso empenho diuturnamente com fulcro em mais um objetivo pessoal e profissional a alcançar.

Agradecemos a todos os professores que deram sua maestria contribuição para que este trabalho fosse realizado com afinco, em especial a coordenadora do curso Professora Doutora Ana Magnólia Guimarães Mendes, ao Professor Doutor Emílio Peres Facas, autor do Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais e, por fim, à Professora Doutora Elaine Rabelo Neiva que orientou este trabalho com muita destreza, propriedade, conhecimento e dedicação profissional.

Por fim, e não mais obstante, agradecemos em especial, aos nossos prezados colegas Policiais Militares do Distrito Federal que dedicaram alguns minutos do seu tempo para participar desta pesquisa. É fato que sem seus imparciais registros não poderíamos realizar e finalizar nosso trabalho.

Sumário

Dedicatória	i
Agradecimentos	ii
Lista de Tabelas	iv
Resumo	v
Introdução	6
Psicodinâmica do Trabalho	10
Organização do Trabalho Prescrito e Organização do Trabalho Real	11
Mobilização Subjetiva	12
Sofrimento, Defesas e Patologias	13
Método	16
Participantes	16
Unidades Sorteadas	18
Instrumentos	19
Procedimentos	20
Procedimentos de análise de dados	21
Descrição da amostra	19
Questões demográficas	24
Resultados	20
Análises da Questão Demográfica	30
Análises das Escalas	31
Escala de Organização do Trabalho (EOT)	31
Escala de Estilo de Gestão (EEG)	34
Escala de Indicadores de Sofrimento Patogênico (EISPT)	37
Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT)	42
Discussão	46
Considerações finais	54
Referências Bibliográficas	59
Anexo	62
Questionário (PROART – Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho)	62

Lista de Tabelas

Tabela 1	24
Tabela 2	25
Tabela 3	25
Tabela 4	26
Tabela 5	26
Tabela 6	26
Tabela 7	27
Tabela 8	28
Tabela 9	30
Tabela 10	32
Tabela 11	32
Tabela 12	33
Tabela 13	35
Tabela 14	35
Tabela 15	36
Tabela 16	38
Tabela 17	39
Tabela 18	40
Tabela 19	41
Tabela 20	43
Tabela 21	43
Tabela 22	44
Tabela 23	45

Resumo

A partir do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho, a presente pesquisa teve como objetivo coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos psicossociais no trabalho entre Policiais Militares do Distrito Federal. Para os resultados apresentados na pesquisa e análise e discussão dos dados coletados foi utilizado o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART, composto por quatro escalas sendo elas Organização do Trabalho, Estilos de Gestão, Indicadores de Sofrimento Patogênico e Danos Relacionados ao Trabalho e ainda Questões Demográficas. Os resultados indicaram deficiência relacionada a divisão das tarefas; os estilos de gestão preponderantes na organização são individualista e normativo; esgotamento mental apareceu como indicador de sofrimento patogênico; os danos físicos constituem uma dano significativo na realidade de trabalho. Os resultados sobre danos para ambas escalas demandam intervenções de curto a médio prazo a serem realizados pela organização militar.

Palavras-chave: Policia Militar; Psicodinâmica do Trabalho; Riscos Psicossociais.

O presente trabalho trata de um estudo realizado com Policiais Militares do Distrito Federal. O objetivo principal foi acessar as dimensões do trabalho e os fatores que constituem riscos psicossociais no trabalho no profissional policial militar. Segundo Guimarães (2006), os fatores de riscos psicossociais do trabalho são definidos por peculiaridades do trabalho que operam como estressores, gerando grandes exigências do posto de trabalho agregadas com poucos recursos internos do trabalhador para o seu enfrentamento. Estes fatores também são entendidos como as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho como: carreira, cargo, ritmo, ambiente social e técnico. Baseado neste conceito, o estudo visa identificar os fatores de riscos psicossociais do trabalho do Policial Militar. Profissional com a árdua atribuição de combater a criminalidade e garantir a segurança pública em um país onde as leis, em geral, são amenas para o infrator. Fato este que muitas vezes desmotiva o policial para desempenhar melhor o seu trabalho resultando em desempenhos negativos frente ao cumprimento e dever de proteger a sociedade.

Outra questão a ser considerada é a questão da violência que atualmente tem sido um problema social no Brasil. A mídia noticia diariamente casos cada vez mais frequentes de criminalidade impune gerando uma sensação de impotência no policial que ingressou nas fileiras da Polícia Militar com o propósito de combater a criminalidade como se fosse um “Super Herói”, mas não conhecedor das reais condições de trabalho. Segundo Calanzas (2010), muitos desses profissionais, ingressam na carreira, por atração ao *status* da profissão e pela possibilidade de ascensão, pela estabilidade que o serviço público oferece. Porém, no percurso da

carreira, o profissional se depara com uma realidade que inclui, entre outros aspectos, a falta de reconhecimento por parte dos gestores da própria polícia e sociedade; a percepção de risco e risco real, as perdas de qualidade de vida e de colegas e o sofrimento mental represado pela corporação. Tal realidade deixa os policiais expostos aos riscos psicossociais como os efeitos negativos da organização prescrita do trabalho, os estilos de gestão, os indicadores de sofrimento patogênico e danos físicos, psicológicos e sociais, que provocam o adoecimento do trabalhador e comprometem a qualidade do trabalho.

Esta pesquisa utilizou o referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho, abordagem científica desenvolvida pelo médico psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours em meados dos anos 80 e teve como foco de estudo o sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento usadas pelos trabalhadores para a superação e modificação do trabalho em fonte de prazer (Dejours, 2004). De acordo com Mendes (2007a), a Psicodinâmica do Trabalho objetiva compreender as relações entre as subjetividades dos trabalhadores e a organização do trabalho, portanto envolve investigar a dinâmica entre prazer-sofrimento que se manifesta na saúde, no adoecer, nas estratégias defensivas e nas patologias sociais. Assim a análise busca entender a dinâmica entre o sujeito do presente, com uma história única, experiências passadas, estratégias defensivas e também com uma organização do trabalho socialmente construída (Dejours, 2009a). Dejours destacava a importância de compreender o porquê, apesar de constrangimentos e mal estar no trabalho, o indivíduo na grande maioria das vezes consegue manter o equilíbrio psíquico e a saúde mental. A proposta dessa abordagem vai além da identificação de doenças mentais específicas com relação à profissão ou às condições de trabalho, pois procura alcançar uma dinâmica mais abrangente, que se refere à concepção e a

transformação do sofrimento mental, associado à organização do trabalho (Seligmann-Silva, 2007).

Inicialmente será apresentado o arcabouço teórico que fundamenta a pesquisa, abordando a Psicodinâmica do Trabalho e posteriormente serão descritos a metodologia utilizada, resultados, discussão e conclusão da pesquisa.

Para tanto, com o objetivo de acessar as dimensões do trabalho e os riscos psicossociais gerados por ele foi utilizado o Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART, contendo quatro escalas como a Escala de Organização do Trabalho, a Escala de Estilo de Gestão, a Escala de Indicadores de Sofrimento Patogênico no Trabalho e a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho, com fatores e itens, ambos analisados sob o aporte teórico/instrutivo da Tese de Doutorado do Professor Doutor Emílio Facas (2013), bem como o aporte teórico da psicodinâmica do trabalho.

Na Escala de Organização do Trabalho, portanto, buscou-se verificar como o trabalho, as regras, as demandas e as expectativas impostas pela organização, estão organizados para o trabalhador, a partir das normas (Facas, 2013). Ainda segundo Facas (2013), esta escala tem como objetivo compreender como os trabalhadores percebem as tarefas que necessitam realizar; se há condições materiais no ambiente de trabalho para se executar as tarefas; se há flexibilidade nos prazos, ritmos e normas; se há autonomia e liberdade para realizar o trabalho e falar sobre ele.

Os fatores e itens da Escala de Estilo de Gestão, segundo Facas (2013) se referem à forma de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização do trabalho e sua constituição. Conforme Facas (2013), a escala prediz os Indicadores de Sofrimento Patogênico no Trabalho e os Danos Relacionados ao Trabalho.

De acordo com Facas (2013), o estilo individualista propõe que a organização está acima de tudo funcionando como entidade que nutre o desejo imediato de satisfação dos seus membros, o que impede que o indivíduo adie sua própria satisfação em prol das necessidades mais profissionais; pessoas têm dificuldade de reconhecer o outro e seu trabalho (Paz e Mendes, 2008). O estilo normativo implica forte sistema de regras, normas, rigidez no sistema de disciplina no trabalho valorizando o planejamento. Há forte estrutura hierárquica e pouco flexível, controle e segurança. Este estilo investe pouco na atenção aos problemas pessoais de seus membros enfraquecendo os laços afetivos entre as pessoas e a própria organização.

Ao contrário, no estilo coletivista, há latência na idealização, coesão e união; oferece-se segurança, vantagens, assistências favorecendo a percepção de quão grandiosa é a organização que possibilita a seus membros que saiam do conformismo na busca de ser aceito no grupo. Ainda, segundo Facas (2013), o estilo realizador destaca os modos de pensar, sentir e proceder voltados para a competitividade e na realização profissional, empreendedorismo dentro da própria organização. Não há o descanso dos membros na busca incessante de novos desafios. O trabalhador é admirado pelo que faz, por ser ativo e dominador com foco nas promoções. Uma das prioridades deste estilo, é que se reforça a necessidade de existência de níveis hierárquicos com valoração no reconhecimento pelo prestígio.

Os três fatores analisados na Escala de Indicadores de Sofrimento Patogênico foram a Falta de Sentido no Trabalho, o Esgotamento Mental e a Falta de Reconhecimento. Referindo às formas do trabalhador sentir, pensar e agir frente a sua organização, Facas (2013) defende que, o fator Inutilidade, substituído, pelo fator Falta de Sentido no Trabalho, se refere a sentimentos de desvalorização, quando o trabalhador ao realizar um trabalho percebe que o que faz não é importante

e significativo para a organização, para a sociedade. Já o fator Indignidade, substituído por Esgotamento Mental, pode se referir às questões apontadas por Facas (2013) como o sentimento de injustiça, desânimo, insatisfação e desgaste com o trabalho, o que provocaria o próprio esgotamento mental, uma vez que caberia certa frustração no desempenho das atividades, neste caso, do policial militar. Por último, o fator Falta de Reconhecimento, de acordo com Facas (2013), remete à própria desqualificação e não aceitação ou admiração por parte dos colegas e chefias, sem liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho. A desmotivação ou a sensação da perda da excelência é considerável relacionado aos indícios de desqualificação.

A Escala de Danos Relacionados do Trabalho indicou três fatores como, Danos Psicológicos, Danos Sociais e Danos Físicos. O primeiro fator refere-se, conforme Facas (2013), a sentimentos que podem ser negativos em relação a si próprio ou em relação a vida em geral. Os danos sociais remetem às dificuldades enfrentadas pelo trabalhador nas relações familiares e sociais resultando em isolamento da pessoa. Por fim, os danos físicos dizem respeito a distúrbios biológicos seguidos de dores no corpo em geral.

Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho pode ser caracterizada tanto como uma disciplina clínica quanto uma disciplina teórica (Mendes & Araújo, 2012), uma vez que procura especificar e compreender as ligações entre trabalho e saúde mental, além de associar-se com a psicanálise e com a teoria social (Dejours, 2004). Tal disciplina tem interesse em analisar as organizações do trabalho, as vivências de prazer e sofrimento e as formas de lidar com o sofrimento advindo do trabalho. O

objeto da psicodinâmica do trabalho é a relação entre trabalho e trabalhar, eixo central da constituição do sujeito. De acordo com Mendes (2007), o estudo da dinâmica que percorre as relações entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação, que envolve as experiências de prazer-sofrimento, as estratégias de mediação do sofrimento frente às contradições da organização do trabalho e pelas patologias provocadoras de adoecimento. Conhecer a organização é fundamental para acessar as vivências de prazer e sofrimento.

Organização do Trabalho Prescrita e Organização do Trabalho Real

A organização de trabalho refere-se às prescrições que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho, as quais determinam o funcionamento do meio produtivo (Ferreira & Mendes, 2003). A divisão de tarefas entre os trabalhadores dentro da instituição é o modo prescrito das normas e regras, divididas por tipos de tarefas, divisão de tarefas, responsabilidade, hierarquia e competência. Na maioria das vezes, porém, o fazer real do trabalho muitas vezes não segue o rigor do prescrito. As tarefas limitam os desejos do sujeito, o que causa frustrações e conflitos. Dejours (2008) escreveu um capítulo que intitulou “Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho” afirmando que existe uma lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho real, das normas a serem seguidas e de como as atividades são executadas de fato. A padronização das normas ao mesmo tempo em que facilita o controle dos trabalhadores pode prejudicar o desenvolvimento psicológico, visto que os conflitos entre organização e trabalhador podem despertar uma falsa consciência do real. Segundo Dejours (2001), a organização do trabalho interfere na saúde psíquica do trabalhador, considerando tanto os conteúdos materiais como simbólicos do sentido da realização das tarefas, como a interação

entre trabalhador, a atividade e as relações sociais. De acordo com Ferreira e Mendes (2003), as situações de vivências dentro do trabalho modificam as ideias do trabalhador em relação a si mesmo e aos outros, e como resultado surgem os aspectos subjetivos do trabalho, que possibilitam a construção do sentido do trabalho. O sentido do trabalho pode ser de prazer e/ou sofrimento, que é atribuído de forma compartilhada por um grupo de trabalhadores. Assim surge a importância da mobilização subjetiva.

Mobilização Subjetiva

Segundo Mendes (2007a), a mobilização subjetiva é ativada quando o trabalhador se encontra com a realidade do trabalho, sendo utilizada para transformar o sofrimento. Neste processo, em que o indivíduo pode criar e se reinventar, ressalta a relação entre trabalho e a constituição e afirmação da identidade. Nem todos os locais de trabalho oferecem espaço para que ocorra essa mobilização, mas os que oferecem despertam o desejo em seus trabalhadores de se engajar no trabalho com o intuito de se reconhecerem e serem reconhecidos como sujeitos únicos, o que dará vida ao trabalho. Assim a mobilização subjetiva só pode ser consolidada quando há uma retribuição atribuída pela organização do trabalho (pares, superiores, clientes). Segundo Dejours (2005), para que haja tanto cooperação quanto coordenação é imprescindível que os sujeitos estabeleçam relações de confiança. Conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), a mobilização subjetiva é identificada como um meio de lidar com o sofrimento, que se diferencia das estratégias individuais e coletivas, uma vez que acarreta na ressignificação do sofrimento em prazer. Para a psicodinâmica do trabalho, a mobilização subjetiva faz parte da própria concepção de trabalho; é o trabalhar. É importante ressaltar que para que a mobilização

aconteça, é necessário reconhecer que está havendo o sofrimento no trabalho, nem que seja o sofrimento criativo. A teoria ainda, propõe que é possível sentir prazer em ambientes precários, desde que a organização do trabalho ofereça ao trabalhador condições para desenvolver importantes ações: de mobilização da inteligência prática, do espaço público para a fala e da cooperação. Para Resende (2003), essas ações alimentam o prazer por vias tanto diretas como indiretas e o reconhecimento no trabalho.

Sofrimento, defesas e patologias

De acordo com Dejours (2009b), o sofrimento do trabalhador começa quando há ausência de flexibilidade na organização do trabalho e isso impede que o indivíduo descarregue sua energia psíquica na atividade a ser executada. Dejours (1992) cita que o sofrimento pode ser dividido em dois fatores: a ansiedade e a insatisfação no trabalho. O autor aponta três tipos de ansiedade experimentada pela classe trabalhadora: 1- ansiedade referente à deterioração do funcionamento mental e psicoafetivo; 2- ansiedade referente à destruição do organismo; 3- ansiedade relacionada à “disciplina da fome” decorrente da necessidade de sobrevivência dos trabalhadores. O autor ressalta que a insatisfação no trabalho pode levar o trabalhador aos sentimentos de inutilidade, de desqualificação e de indignidade.

De acordo com Lancman e Sznclwar (2008), a mediação do sofrimento ocorre por meio de estratégias defensivas que favorecem o equilíbrio psíquico e a adaptação às situações de desgastes emocionais. Quando o sofrimento psíquico é mascarado ele se torna patológico e produz estabilidade psíquica artificial. O sofrimento se dá por fracasso ou falha no processo defensivo. Para entender melhor o sofrimento no trabalho é importante nomear os tipos de sofrimentos que são

classificados em ético e criativo. O sofrimento ético está envolvido com a injustiça social e o sofrimento criativo ocorre quando o sujeito sempre procura uma saída. Para a teoria, o adoecimento patogênico surge quando não existe mais o sofrimento criativo e o sofrimento ético. As estratégias de mobilização coletiva se mostram mais eficazes no que se refere ao enfrentamento do sofrimento, pois oferecem o espaço público da fala e a cooperação que podem trazer mudanças nas condições de produção. Portanto, a pessoa que não consegue utilizar as estratégias de mediação individual e coletiva para superar o sofrimento diante dos reveses do trabalho acaba tendo um agravamento no seu adoecimento, pois se não houver condições de transformar o sofrimento em criatividade dentro da organização, fatalmente o sujeito vivenciará o sofrimento patológico.

O sofrimento criativo é diferente do sofrimento patogênico, pois nesse caso o indivíduo usa a inteligência prática de forma criativa, conseguindo reverter a situação. É importante ressaltar que na base do adoecimento há o prazer e na busca do reconhecimento o indivíduo se frustra e entra no processo de adoecimento. Diante dessa afirmativa, a clínica psicodinâmica do trabalho deve cuidar da prevenção antes que ocorra o conformismo.

As estratégias de defesa mascaram o sofrimento e, têm a função de adaptar o sujeito às pressões de trabalho com o objetivo de afastá-lo do sofrimento. No ambiente de trabalho as defesas são acionadas a todo o momento, porém, dentro de uma organização existem as estratégias defensivas individuais – em que as pressões podem gerar doenças psíquicas e descarregar no corpo gerando doenças psicossomáticas e estresse – e as coletivas que manifestam em comportamentos estereotipados e/ ou alienados. Nos dois casos são defesas de proteção e adaptação que para serem efetivas precisam passar pelos processos de: racionalização,

intelectualização, idealização, projeção e formação substituta. Por meio das estratégias de defesa o trabalhador pode extravasar as suas angustias utilizando brincadeiras bem humoradas, atividades lúdicas e outras estratégias.

Método

Neste tópico do trabalho, dividido em subseções, serão descritos o desenvolvimento do trabalho, a amostra extraída da população da Polícia Militar do Distrito Federal, o instrumento utilizado para a coleta de dados, além do procedimento adotado para análise e discussão dos resultados do estudo.

Participantes

A instituição em que foi realizado este estudo foi a Polícia Militar do Distrito Federal com população aproximada em 18673 (dezoito mil, seiscentos e setenta e três), sendo policiais militares distribuídos em Unidades de Polícia Militar (UPM) Operacionais, Administrativas e de Saúde.

A amostra foi selecionada em dois âmbitos: seleção das unidades e seleção dos respondentes. Para seleção das unidades, da população total apenas as unidades de polícia militar operacionais (Batalhões) em atividade participaram do estudo totalizando aproximadamente 14345 (quatorze mil, trezentos e quarenta e cinco) profissionais. Dessas unidades escolhidas, por meio de sorteio utilizando o sítio <http://sorteiospt.com/list/>, foram selecionadas algumas unidades com população de 5169 (cinco mil, cento e sessenta e nove) policiais militares operacionais (atividade fim) ou administrativos (atividade meio).

Com as unidades eleitas, a amostra de participantes se deu por acessibilidade, totalizando aproximadamente 12% (doze por cento) de militares em cada Batalhão (Quartel). Foi utilizado um mecanismo de seleção dos participantes em que, para cada 03 (três) policiais militares abordados, o terceiro era inquirido a participar do questionário como respondente, sendo este favorável ou não.

As unidades de polícia militar operacionais, conforme abaixo discriminadas, estão subordinadas a órgãos de direção setorial operacional no Distrito Federal denominados Comandos de Policiamento, sendo o Metropolitano (**CPRM**), o Regional Oeste (**CPRO**), o Regional Leste (**CPRL**), o Regional Sul (**CPRS**) e ainda as Missões Especiais (**CME** – Policiamento Especializado), subordinados ao Departamento Operacional (DOP), subordinado ao SubComando Geral/PMDF:

CPRM: 1º BPM, Asa Sul (Batalhão Pioneiro); 3º BPM, Asa Norte (Batalhão JK); 4º BPM, Guará; 5º BPM, Lago Sul (Batalhão Rio Branco); 6º BPM (Batalhão Esplanada) e 7º BPM, Sudoeste/Cruzeiro; 1º BPTM - Batalhão de Patrulhamento Tático Motorizado; 1º BPESC - Batalhão de Policiamento Escolar; 1º BPTRAN - Batalhão de Policiamento de Trânsito;

CPRO: 2º BPM, Taguatinga (Batalhão Dois de Ouro); 8º BPM, Ceilândia (Guardião da Ceilândia); 11º BPM, Samambaia; 16º BPM, Brazlândia e 17º BPM, Águas Claras;

CPRL: 13º BPM, Sobradinho; 14º BPM, Planaltina; 19º BPM, Complexo Penitenciário de Brasília (Papuda); 20º BPM, Paranoá; 21º BPM, São Sebastião e 24º BPM, Lago Norte e Varjão;

CPRS: 9º BPM, Gama (Sentinela do Gama); 25º BPM, Núcleo Bandeirante, Candangolândia e Park Way; 26º BPM, Santa Maria; 27º BPM, Recanto das Emas e 28º BPM, Riacho Fundo I e II;

CME: BOPE, Batalhão de Operações Especiais; BPCAES, Batalhão de Policiamento com Cães; BPCHOQUE, Batalhão de Policiamento de Choque; BAVOP, Batalhão de Aviação Operacional; BPMA, Batalhão de Polícia Militar Ambiental; RPMON, Regimento de Polícia Militar Montado (Regimento Coronel Rabelo); 12º BPM, Batalhão de Polícia Militar Judiciária.

Das unidades operacionais, foram selecionadas 16 unidades e 12% de profissionais de cada unidade de acordo com os dados abaixo.

Unidades Sorteadas

CPRM

Unidade 1: 1º BPM, Asa Sul (Batalhão Pioneiro) - 42;

Unidade 2: 3º BPM, Asa Norte (Batalhão JK) – 37;

Unidade 3: 6º BPM, (Batalhão Esplanada) - 36;

CPRO

Unidade 4: 8º BPM, Ceilândia (Guardião da Ceilândia) – 85

Unidade 5: 11º BPM, Samambaia - 62;

CPRL

Unidade 6: 14º BPM, Planaltina - 51;

Unidade 7: 19º BPM, Complexo Penitenciário de Brasília (Papuda) – 29;

Unidade 8: 20º BPM, Paranoá - 23;

CPRS

Unidade 9: 9º BPM, Gama (Sentinela do Gama) - 59;

Unidade 10: 26º BPM, Santa Maria - 40;

Unidade 11: 27º BPM, Recanto das Emas - 32;

CME

Unidade 12: RPMONT, Regimento de Polícia Militar Montado –
(Regimento Coronel Rabelo) - 29;

Unidade 13: BPCÃES, Batalhão de Policiamento com Cães - 12;

Unidade 14: BAVOP, Batalhão de Aviação Operacional - 10;

Unidade 15: 12º BPM, Batalhão de Polícia Militar Judiciária – 17;

Unidade 16: 1º BPTRAN, (Batalhão de Policiamento de Trânsito) - 36.

Esta última unidade, embora faça parte, legalmente, do Comando de Policiamento Metropolitano, foi incluída neste Comando de Missões Especiais por sua peculiaridade e por isso ser julgada, neste trabalho, como especializada, pelo caráter dos serviços prestados à comunidade, bem como cursos de especialização na própria Polícia Militar ou órgãos afins exigidos para compor o Batalhão e desempenhar o trabalho.

A partir do sorteio das unidades de polícia militar, o percentual (12%) total de respondentes retirado de cada uma delas resultou em 600 (seiscentos participantes selecionados), superando a expectativa amostral de 375 (trezentos e setenta e cinco) respondentes indicados pelo *software RAOSOFT* – Calculadora utilizada por meio da *internet* para cálculo do tamanho da amostra. Portanto, a margem de erro amostral foi de 5%, e nível de confiança ou quantidade de incerteza tolerável para os resultados 95%; não sabendo se a amostra era altamente distorcida a distribuição de resposta ficou em 50%, como indica o próprio *software*. Deste total foram aplicados 552 (quinhentos e cinquenta e dois) questionários sendo 443 (quatrocentos e quarenta e três) considerados válidos e 109 (cento e nove) desconsiderados por terem questões não respondidas ou todas as questões respondidas com a mesma alternativa.

Instrumentos

Foi utilizado para coleta de dados, em formato de questionário, o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho, sob a responsabilidade técnico-científica do “Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho” da Universidade de Brasília – UnB. O protocolo é composto de quatro instrumentos nomeados por: Contexto de Trabalho, Gestão Utilizada na Organização, as Vivências em Relação ao

Trabalho Atual e tipos de Problemas Físicos, Psicológicos e Sociais avaliados como causados pelo trabalho. O questionário continha ainda questões sobre dados demográficos e questões abertas com o intuito de corroborar com as informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos psicossociais (Anexo).

Procedimentos

Para o preenchimento do questionário cada participante inquirido e que aceitou participar da pesquisa foi informado da não existência ou exigência de respostas certas ou erradas, do sigilo das respostas, bem como das instruções para responder as questões de acordo com a avaliação que cada um faz do seu trabalho. O respondente também foi informado de que as respostas seriam analisadas em conjunto com as informações fornecidas por cada colega de trabalho. Sempre pautado nos princípios éticos, visando assegurar a proteção do direito e dignidade de cada respondente e ainda com a finalidade de garantir a veracidade dos dados obtidos.

O questionário foi respondido na presença dos estudantes responsáveis por este estudo, mediante uma cópia impressa em frente e verso com 05 (cinco) páginas, entregue para cada participante em sua respectiva Unidade de Polícia Militar. Foi solicitado, mediante apresentação padrão dos responsáveis, para que, de posse do instrumento, respondessem ao questionário com atenção às instruções de respostas.

Os procedimentos adotados neste estudo foram submetidos à apreciação e orientação da então Coordenadora do Curso de Pós-Graduação, da Universidade de Brasília – UnB, Profa. Dra. Elaine Rabelo Neiva, Psicodinâmica do Trabalho e Controle e Gestão do Estresse e, orientadora deste trabalho.

O sorteio das unidades foi aprovado pelo Comandante da Polícia Militar do DF, a partir do requerimento feito via Ofício, assinado pela Orientadora do grupo, e direcionado ao Comandante Geral da Polícia Militar do Distrito Federal, anexando toda a documentação informativa, como portarias e nomeações publicadas em Diário Oficial do Distrito Federal. Foi encaminhado, também, anexo ao ofício, orientações para aplicação do instrumento para que estas fossem encaminhadas aos Comandantes de cada Unidade sorteada para que estes providenciassem os meios necessários para o desenvolvimento do trabalho, como recepção dos responsáveis e disponibilização de local específico para a aplicação do questionário.

O procedimento adotado, então, incluiu autorização para a aplicação do questionário, por parte do Comando Geral da Polícia Militar e responsáveis por cada Unidade e orientações aos policiais voluntários a responder ao questionário que ocorreu sem datas pré-agendadas e sequência por acessibilidade.

Não houve Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para aplicação do questionário. O policial se voluntariava para colaborar com o estudo e posteriormente era acompanhado a local específico reservado pelo comando da unidade (Batalhão) e eram repassadas as orientações para resposta do instrumento e demais esclarecimentos.

Não foi estipulado tempo-limite para resposta, o qual foi realizado com tempo médio de 11 (onze) minutos por participante. O participante deveria responder no local e entregar após o término.

Procedimentos de análise de dados

À medida que os questionários eram aplicados nas unidades, estes eram registrados em um banco de dados do software estatístico, SPSS – *Statistical*

Package for the Social Scienses, para posterior análise estatística dos dados coletados.

Os dados foram analisados sob as técnicas da estatística descritiva. Anteriormente, o protocolo foi submetido a análise fatorial que gerou os fatores componentes do instrumento. As estatísticas descritivas permitiram identificar o tipo de organização do trabalho e os riscos psicossociais no trabalho conforme objetivos deste estudo.

As respostas das três perguntas abertas **“Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?”**; **“Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?”** e **“Como faz para lidar com essas dificuldades?”**, foram registradas separadamente em processador de texto (*Word*) para análise de conteúdo qualitativa das respostas.

Descrição da Amostra

Os dados demográficos abaixo integram o PROART e foram coletados para verificação da idade e tempo de serviço do participante na instituição, bem como para verificação das variáveis categóricas.

- Idade média: 40,74 anos;
- Tempo médio de trabalho na Polícia Militar: 18,19 anos;
- 90,3% dos participantes são do sexo masculino;
- Quanto à escolaridade:
 - Até ensino médio: 15,1%;
 - Superior Incompleto: 10,2%;
 - Superior Completo: 61,9%;
 - Pós-Graduação: 12,9%.

- Quanto ao estado civil:
 - Solteiro: 13,8%;
 - Casado/União Estável: 78,1%;
 - Divorciado/Separado: 8,1%.
- Quanto ao cargo geral:
 - Praça: 92,6%;
 - Oficial: 7,4%.
- Quanto ao cargo de praça:
 - Soldado de segunda classe: 0,2%;
 - Soldado de primeira classe: 10,6%;
 - Cabo: 26,0%;
 - 3º Sargento: 19,4%;
 - 2º Sargento: 14,0%;
 - 1º Sargento: 17,6%;
 - Sub-Tenente: 4,5%;
 - Aspirante-a-oficial (praça especial): 0,2%.
- Quanto ao cargo de oficial:
 - 2º Tenente: 2,0%;
 - 1º Tenente: 1,4%;
 - Capitão: 2,3%;
 - Major: 1,1%;
 - Tenente Coronel: 0,7%.
- Quanto a lotação (unidades de polícia):
 - 1 BPM: 7,7%;
 - 3 BPM: 6,8%;

- 6 BPM: 4,1%;
- 8 BPM: 8,1%;
- 11 BPM: 10,4%;
- 14 BPM: 7,0%;
- 19 BPM: 6,3%;
- 20 BPM: 4,5%;
- 9 BPM: 10,4%;
- 26 BPM: 6,3%;
- 27 BPM: 6,1%;
- RPMONT: 5,9%;
- BPCAES: 2,9%;
- BAVOP: 2,5%;
- 12 BPM: 4,1%;
- BPTRAN: 7,0%.

Questões Demográficas

Na Tabela 1 verificou-se a idade e o tempo de serviço dos participantes na instituição. Foi registrando idade mínima de 24 (vinte e quatro) anos e máxima de 53 (cinquenta e três). A idade média dos participantes foi de aproximadamente 40 (quarenta) anos. O tempo de serviço mínimo e máximo variou entre 1 (um) e 31 (trinta e um) anos com média de 18 (dezoito) anos aproximadamente.

Tabela 1. Estatísticas descritivas da idade dos participantes e do tempo de serviço na instituição PMDF

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Idade do participante	443	<u>24</u>	<u>53</u>	<u>40,74</u>	6,09

Tempo de Serviço Efetivo na Instituição do participante	443	<u>1</u>	<u>31</u>	<u>18,19</u>	7,48
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

Na Tabela 2 verificou-se o percentual de 90,3% de participantes do sexo masculino enquanto que 9,7% dos participantes eram do sexo feminino sem distinção de posto e graduação de cada policial militar.

Tabela 2. Distribuição de frequência - sexo dos participantes

	Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Masculino	<u>400</u>	90,3	<u>90,3</u>	90,3
Feminino	<u>43</u>	9,7	<u>9,7</u>	100,0
Total	443	100,0	100,0	

Na Tabela 3 verificou-se que 61,9% dos policiais militares, respondentes válidos, tem o nível superior completo enquanto que o menor índice foi de 10,2% para nível superior incompleto.

Tabela 3. Distribuição de frequência - escolaridade dos participantes

	Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Até Ensino Médio	67	15,1	15,1	15,1
Superior Incompleto	<u>45</u>	10,2	<u>10,2</u>	25,3
Superior Completo	<u>274</u>	61,9	<u>61,9</u>	87,1
Pós-Graduação	57	12,9	12,9	100,0
Total	443	100,0	100,0	

Como é possível perceber na Tabela 4, a grande maioria dos respondentes possui o estado civil de casado. Os solteiros e divorciados somam juntos 21,9% dos respondentes.

Tabela 4. Distribuição de frequência - estado civil do participante

	Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Solteiro	61	13,8	13,8	13,8
Casado/União Estável	<u>346</u>	78,1	<u>78,1</u>	91,9
Divorciado/Separado	<u>36</u>	8,1	<u>8,1</u>	100,0
Total	443	100,0	100,0	

Na Tabela 5 verificou-se que 92,6% dos respondentes são praças enquanto que apenas 7,4% são oficiais.

Tabela 5. Distribuição de frequência - cargo atual do participante

	Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Praça	<u>410</u>	92,6	<u>92,6</u>	92,6
Oficial	<u>33</u>	7,4	<u>7,4</u>	100,0
Total	443	100,0	100,0	

Na Tabela 6 verificou-se que a maioria dos respondentes foram os cabos da polícia militar com registro de 28%. Mas verificou-se que há um percentual considerável entre todos os sargentos com registro aproximado de 15% a 21%, somando 55,1%. O menor registro verificado foi de 0,2% tanto para o soldado de segunda classe quanto para o aspirante a oficial.

Tabela 6. Distribuição de frequência - a graduação de praça

		Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Soldado de Segunda Classe	<u>01</u>	0,2	<u>0,2</u>	0,2
	Soldado de Primeira Classe	47	10,6	11,5	11,7
	Cabo	<u>115</u>	26,0	<u>28,0</u>	39,8

	3º Sargento	86	19,4	21,0	60,7
	2º Sargento	62	14,0	15,1	75,9
	1º Sargento	78	17,6	19,0	94,9
	Sub-Tenente	20	4,5	4,90	99,8
	Aspirante a Oficial (Praça Especial)	<u>01</u>	0,2	<u>0,20</u>	100,0
	Total	410	92,6	100,0	
Ausente	Sistema	33	7,4		
Total		443	100,0		

A Tabela 7 apresenta uma grande dispersão nas informações. A maior parte dos respondentes não marcou tal opção.

Tabela 7. Distribuição de frequência - a graduação do oficial

		Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
	2º Tenente	9	2,0	27,3	27,3
	1º Tenente	6	1,4	18,2	45,5
	Capitão	<u>10</u>	2,3	<u>30,3</u>	75,8
	Major	5	1,1	15,2	90,9
	Tenente	<u>3</u>	0,7	<u>9,1</u>	100,0
	Coronel				
	Total	33	7,4	100,0	
Ausente	Sistema	410	92,6		
Total		443	100,0		

Na Tabela 8 verificou-se que a maioria dos respondentes, 10,4%, se concentra em iguais percentuais no 11º Batalhão de Polícia Militar (Samambaia) e no 9º Batalhão de Polícia Militar (Gama). O menor efetivo com repostas válidas ocorreu no BAVOP – Batalhão de Aviação Operacional, atualmente com sede em Taguatinga Norte – DF, com o percentual de 2,5%.

Tabela 8. Distribuição de frequência - lotação (unidade de polícia militar) do participante

	Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
1 BPM	34	7,7	7,7	7,70
3 BPM	30	6,8	6,8	14,4
6 BPM	18	4,1	4,1	18,5
8 BPM	36	8,1	8,1	26,6
11 BPM	<u>46</u>	10,4	<u>10,4</u>	37,0
14 BPM	31	7,0	7,0	44,0
19 BPM	28	6,3	6,3	50,3
20 BPM	20	4,5	4,5	54,9
9 BPM	<u>46</u>	10,4	<u>10,4</u>	65,2
26 BPM	28	6,3	6,3	71,6
27 BPM	27	6,1	6,1	77,7
RPMONT	26	5,9	5,9	83,5
BPCAES	13	2,9	2,9	86,5
BAVOP	<u>11</u>	2,5	<u>2,5</u>	88,9
12 BPM	18	4,1	4,1	93,0
BPTRAN	31	7,0	7,0	100,0
Total	443	100,0	100,0	

Resultados

O objetivo deste tópico é descrever os resultados demonstrados nas Tabelas abaixo e analisar os resultados de cada uma das quatro escalas do instrumento de pesquisa e ainda os resultados da questão demográfica (número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano).

A análise se deu pelos resultados obtidos por meio Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART, em formato de questionário (Anexo). Tem como base para análise o aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho, bem como a Tese de Doutorado do Professor Doutor da Universidade de Brasília - UnB, Emílio Peres Facas (2013), publicada em Abril do ano de 2014. A tese foi utilizada, também, como instrução para a construção da análise dos dados coletados e discussão dos resultados. A análise acessou, de forma sumarizada, somente a organização do trabalho e os indicadores de sofrimento pelos trabalhadores policiais militares do Distrito Federal.

Os resultados obtidos por meio da questão demográfica, acima mencionada, e as quatro escalas do questionário, abaixo relacionadas, foram analisados pela estatística descritiva concentrada na média e desvio padrão em relação às dimensões do trabalho no organismo da Polícia Militar do Distrito Federal, a saber.

- Com relação às Escalas e fatores:
 - Escala Organização do Trabalho. Fatores: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho;
 - Escala Estilos de Gestão. Fatores: Individualista-Normativo e Coletivista-Realizador;

- Escala Sofrimento Patogênico no Trabalho. Fatores: Falta de Sentido no Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento;
- Escala de Danos Relacionados ao Trabalho. Fatores: Danos Psicológicos, Danos Sociais e Danos Físicos.

Análise da Questão Demográfica

Como uma forma inicial de analisar a saúde e o adoecimento dos policiais, foi investigado o número de sintomas de adoecimento relatados por eles no último ano. As respostas a esta questão se encontram na Tabela 9.

Na Tabela 9, verificou-se que a maioria dos policiais militares, registrando 45,6% teve um ou dois problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano. O menor valor registrado foi de 19,6% com três ou mais problemas de saúde. Ainda, com relação a esses registros, verificou-se um percentual aproximado de 34,8% de policiais militares que não teve qualquer tipo de problema de saúde no último ano.

Tabela 9. Distribuição de frequência - número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano

	Frequência	Percentual	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Nenhum	154	34,8	34,8	34,8
1 ou 2	<u>202</u>	45,6	<u>45,6</u>	80,4
3 ou mais	87	19,6	19,6	100,0
Total	443	100,0	100,0	

Análise das Escalas

Todas as tabelas abaixo representam medidas de tendência central, tais como média e medidas de dispersão em relação aos fatores das escalas do Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho. As escalas de respostas são ancoradas nos extremos, tendo a variabilidade de 5 (cinco) pontos, sendo 1 (nunca); 2 (raramente); 3 (às vezes); 4 (frequentemente) e; 5 (sempre).

Escala de Organização do Trabalho (EOT)

Esta escala surgiu a partir de modificações realizadas na Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), validada por (Ferreira e Mendes 2008), de acordo com Facas (2013). As modificações indicaram um único fator como a Organização Prescrita no Trabalho, porém, resultados encontrados no decorrer da aplicação do PROART, indicaram dois fatores, a saber: Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho.

Os itens foram formulados em sentido positivo. Quanto maior o escore, menores os riscos psicossociais e quanto menor o escore, maiores os riscos. Para análise dos fatores e itens desta escala foram considerados a variabilidade de 5 (cinco) pontos. Comparando os resultados em relação ao ponto médio 3,00 (às vezes), para avaliação da média e frequência, foi utilizada a seguinte padronização: de 1,00 a 2,30, escore é baixo, mas risco alto; de 2,30 a 3,70, escore médio e também é médio; de 3,70 a 5,00, escore alto e risco baixo (Facas, 2013).

Na Tabela 10 verificou-se que, não há dispersão nas respostas, apresenta escores médios de 2,82 (DP=0,72) e 2,87 (DP=0,74). O resultado indica a existência de um risco médio representando um estado de alerta para os riscos (Facas, 2013).

Tabela 10. Estatísticas descritivas dos fatores Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Divisão das Tarefas	443	1,00	4,86	<u>2,82</u>	<u>0,72</u>
Divisão Social do Trabalho	443	1,00	4,92	2,87	0,74
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

Para uma análise pormenorizada dos itens, a Tabela 11 traz os itens com maiores e menores médias considerando o fator divisão das tarefas.

Na Tabela 11 verificou-se que, o item que mais indicou risco psicossocial no policial militar foi “os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas”, com escore médio de 2,56 (DP=0,93). Conforme o resultado, o policial militar demonstrou que não há recursos suficientes para a realização das tarefas na sua organização, bem como há indicativos de que a instituição policial militar no Distrito Federal não está desejavelmente organizada para o bom desempenho das atividades inerentes a profissão.

Tabela 11. Estatísticas descritivas dos itens do fator Divisão das Tarefas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	443	1	5	2,69	1,05
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	443	1	5	<u>2,56</u>	<u>0,93</u>
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	443	1	5	2,93	1,22
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	443	1	5	2,78	0,96
O ritmo de trabalho é adequado	443	1	5	2,89	1,04
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	443	1	5	2,93	1,00

Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	443	1	5	2,97	1,15
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

A Tabela 12 traz os resultados das estatísticas descritivas dos itens para o fator divisão social do trabalho.

Verificou-se na Tabela 12 que o menor escore se deu no item “Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho” com escore médio de 2,28 (DP=1,05). Portanto, mesmo havendo dispersão nas respostas, os policiais militares não percebem que há abertura para participarem das decisões sobre seu trabalho.

Tabela 12. Estatísticas descritivas dos itens do fator Divisão Social do Trabalho

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Há clareza na definição das tarefas	443	1	5	3,12	1,08
Há justiça na distribuição das tarefas	443	1	5	2,66	1,06
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	443	1	5	<u>2,28</u>	<u>1,05</u>
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	443	1	5	2,89	1,07
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	443	1	5	2,55	1,14
Há qualidade na comunicação entre os funcionários	443	1	5	3,05	1,02
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	443	1	5	3,16	1,00
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	443	1	5	2,86	1,21
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	443	1	5	2,65	0,99

As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	443	1	5	3,00	0,98
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	443	1	5	3,56	1,09
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	443	1	5	2,72	1,14
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

Escala de Estilo de Gestão (EEG)

De acordo com Facas (2013), esta escala surgiu a partir das modificações na Escala de Funcionamento Organizacional (EEFO), validada por Paz e Mendes (2008).

No caso desta escala, considerando a variabilidade de cinco pontos, o ponto médio será o 3,00 (às vezes). As médias próximas tanto para cima quanto para baixo significarão uma presença moderada de determinado estilo (Facas, 2013). Acima de 3,50 o padrão a ser considerado será o predominante enquanto que, abaixo de 2,50, será considerado pouco característico.

Previamente a análise fatorial para esta pesquisa, de acordo com Facas (2013), seriam quatro fatores a serem investigados como os Estilos Individualista, Normativo, Coletivista e Realizador. Mas em razão dos resultados encontrados a partir da aplicação do PROART aos Policiais Militares do Distrito Federal, os resultados indicaram mudança, permanecendo apenas dois fatores, sendo o Estilo Individualista-Normativo e outro fator Coletivista-Realizador.

A tabela 13 apresenta os resultados para os fatores da escala estilo de gestão. Na Tabela 13 verificou-se que, menor dispersão nas respostas com escore médio de 3,43 (DP=0,73) indicando como estilo de gestão predominante o estilo individualista-normativo. As relações sociais e profissionais tem foco no próprio ego

e bem-estar; os gestores têm comportamentos que enaltecem as normas; a ordem é mantida e valorizada de forma engessada e hierarquizada; buscam-se meios para a eficácia no trabalho, sendo o método utilizado para o trabalho eficiente, por parte da organização e gestores, é pouco racional e desumano (Facas, 2013).

Tabela 13. Estatísticas descritivas dos fatores Individualista-Normativo e Coletivista-Realizador

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Individualista e Normativo	443	1,00	5,00	<u>3,43</u>	<u>0,73</u>
Coletivista e Realizador	443	1,00	5,00	2,43	0,88
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

Na Tabela 14 verificou-se maior dispersão nas respostas com escore médio de 4,06 (DP=1,11), ratificando conforme a Tabela 13, o estilo de gestão individualista-normativo indicando que a instituição policial militar do Distrito Federal tem sua hierarquia valorizada com média maior, seguido do item com escore médio de 3,69 (DP=1,11), e ainda que a instituição credita grande importância nas regras.

Tabela 14. Estatísticas descritivas dos itens do fator Individualista-Normativo

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos(aos) chefes	443	1	5	2,69	1,40
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	443	1	5	3,34	1,39
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	443	1	5	3,28	1,23
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	443	1	5	3,61	1,33

Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	443	1	5	3,38	1,25
É creditada grande importância para as regras nesta organização	443	1	5	3,69	1,11
A hierarquia é valorizada nesta organização	443	1	5	<u>4,06</u>	<u>1,11</u>
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	443	1	5	3,26	1,14
Há forte controle do trabalho	443	1	5	3,63	1,06
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	443	1	5	3,42	1,15
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

A tabela 15 apresenta os resultados descritivos dos itens que compõem o fator coletivista-realizador. Tal análise visa identificar quais aspectos da organização estão mais associados ao estilo coletivista-realizador.

Verificou-se na Tabela 15 uma dispersão nas respostas e declínio nos índices dos itens em relação a tabela anterior, ratificando o estilo coletivista-realizador como pouco característico. O escore médio de 3,14 (DP=1,15) indica, de forma moderada, que os policiais militares na instituição são compromissados com a organização mesmo quando não há retorno adequado. No escore médio de 2,00 (DP=1,10) há indicativo de que o policial militar, na instituição, considera pouco característico que existam oportunidades semelhantes de ascensão para todos.

Tabela 15. Estatísticas descritivas dos itens do fator Coletivista-Realizador

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Existe rigoroso planejamento das ações	443	1	5	2,78	1,20
As pessoas são compromissados com a organização mesmo quando não há retorno adequado	443	1	5	<u>3,14</u>	<u>1,15</u>

O mérito das conquistas na empresa é de todos	443	1	5	2,38	1,30
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	443	1	5	2,75	1,21
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	443	1	5	2,70	1,23
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	443	1	5	2,11	1,09
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	443	1	5	2,18	1,12
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas	443	1	5	2,23	1,03
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	443	1	5	2,45	1,17
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas	443	1	5	<u>2,00</u>	<u>1,10</u>
Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	443	1	5	2,28	1,14
A inovação é valorizada nesta organização	443	1	5	2,16	1,12
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

Escala de Indicadores de Sofrimento Patogênico no Trabalho (EISPT)

Das modificações realizadas no Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRST), que tem como base teórica o modelo proposto por Dejours (1987), validado por Mendes e Araújo (2012), surgiu esta escala categorizando temas relativos ao sofrimento psíquico no trabalho, que se repetem na fala dos trabalhadores pesquisados pelo próprio Dejours. Os itens da escala se referem, segundo Mendes e Araújo (2012), aos sentimentos de inutilidade, indignidade, desqualificação e vivência depressiva.

Os itens desta escala são negativos para os três fatores. Quanto maior o escore, maiores os riscos psicossociais. Foram analisados considerando a variabilidade de 5 (cinco) pontos e o desvio-padrão em relação ao ponto médio.

Segundo Facas (2013) para avaliação da média e frequência dos fatores deve ser usada a seguinte padronização: de 1,00 a 2,30, interpretado de forma positiva representando baixos riscos psicossociais; de 2,30 a 3,70, o risco é médio e representa alerta com situação limite para os riscos psicossociais, o que demandaria intervenções na organização de curto a médio prazo; de 3,70 a 5,00, o resultado é negativo com risco alto, que demandaria intervenções imediatas nas causas com o objetivo de eliminar o risco ou atenuá-lo (Facas, 2013).

Verificou-se na Tabela 16 que, para os três fatores da escala, de forma geral, não houve grande dispersão nas respostas e que o risco psicossocial no trabalhador policial militar na escala é médio, tendo indicações para maior risco no fator Esgotamento Mental com escore médio 3,03 (DP=0,87).

Tabela 16. Estatísticas descritivas dos fatores Falta de Sentido no Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Falta de Sentido no Trabalho	443	1,00	5,00	2,11	0,83
Esgotamento Mental	443	1,00	5,00	<u>3,03</u>	<u>0,87</u>
Falta de Reconhecimento	443	1,00	5,00	2,60	0,85
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

De acordo com Facas (2013), o resultado dá indícios de sentimentos de injustiça, insatisfação, desânimo e desgaste com o trabalho. Fazem-se necessárias intervenções de curto e médio prazo.

A tabela 17 apresenta os resultados de uma análise similar, estatísticas descritivas dos itens do fator Falta de Sentido no Trabalho. Os itens com maior e menor média indicam quais aspectos mais caracterizam a falta de sentido no trabalho entre os policiais militares.

Verificou-se na Tabela 17 que, há dispersão nas respostas com risco psicossocial maior para o item “sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas”, registrando o escore médio de 2,76 (DP=1,25). Observando os itens “minhas tarefas são banais” e “meu trabalho é sem sentido”, verificou-se que o desvio padrão para estas respostas é o menor, bem como o escore médio 1,74(DP=1,03) e 1,73(DP=1,03). Portanto o risco para estes dois itens é baixo, com indício de que o policial militar, de uma forma geral, comunga o fato de que seu trabalho não é banal nem tampouco sem sentido ainda que haja desmotivação para realizá-lo.

Tabela 17. Estatísticas descritivas dos itens do fator Falta de Sentido no Trabalho

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Sinto-me inútil em meu trabalho	443	1	5	2,45	1,19
Considero minhas tarefas insignificantes	443	1	5	2,04	1,12
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	443	1	5	2,10	1,14
A identificação com minhas tarefas é inexistente	443	1	5	2,19	1,06
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	443	1	5	<u>2,76</u>	<u>1,25</u>
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	443	1	5	1,88	1,18
Meu trabalho é sem sentido	443	1	5	1,73	1,03
Minhas tarefas são banais	443	1	5	1,74	1,03
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	443	1	5	2,12	1,36
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

A tabela 18 apresenta os resultados descritivos dos itens do fator esgotamento mental. Verificou-se na Tabela 18 que, há grande dispersão nas respostas e que os escores comparados aos da Tabela 17 são maiores ratificando o fator Esgotamento Mental como o de maior risco psicossocial na escala de sofrimento patogênico com escore médio para o item “Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta” de 3,80 (DP=1,31). Este resultado indica insatisfação e sentimento de injustiça alto com necessidade de intervenções imediatas nas causas visando eliminar o risco ou até mesmo atenuá-lo. Nenhum item do fator tem indícios de risco baixo, mas médio ou alto. Indícios de esgotamento mental puderam ser verificados também no item “meu trabalho é desgastante” com escore médio de 3,63 (DP=1,13), assim como no item “meu trabalho é cansativo” com escore médio de 3,44 (DP=1,16).

Tabela 18. Estatísticas descritivas dos itens do fator Esgotamento Mental

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Meu trabalho é cansativo	443	1	5	3,44	1,16
Meu trabalho é desgastante	443	1	5	3,63	1,13
Meu trabalho me frustra	443	1	5	2,72	1,19
Meu trabalho me sobrecarrega	443	1	5	3,20	1,11
Meu trabalho me desanima	443	1	5	2,75	1,17
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	443	1	5	<u>3,80</u>	<u>1,31</u>
Meu trabalho me faz sofrer	443	1	5	2,38	1,20
Meu trabalho me causa insatisfação	443	1	5	2,38	1,19
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

Verificou-se nesta Tabela 19 que, há uma grande dispersão nas respostas de modo geral com maior risco psicossocial para o item “falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho” com escore médio de 3,31 (DP=1,33) indicando estado de alerta para as causas. Os escores médios de 1,99 (DP=0,97) e 1,92

(DP=0,92) indicam que há risco baixo nos seus respectivos itens “meus colegas são indiferentes comigo” e “é difícil a convivência com meus colegas” com menor dispersão nas respostas.

Tabela 19. Estatísticas descritivas dos itens do fator Falta de Reconhecimento

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Meu trabalho é desvalorizado pela organização	443	1	5	3,02	1,18
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	443	1	5	2,80	1,22
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	443	1	5	2,34	1,14
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	443	1	5	<u>3,31</u>	<u>1,33</u>
Meus colegas são indiferentes comigo	443	1	5	1,99	0,97
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	443	1	5	2,63	1,35
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	443	1	5	2,53	1,25
É difícil a convivência com meus colegas	443	1	5	1,92	0,92
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	443	1	5	2,37	1,18
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	443	1	5	2,74	1,30
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	443	1	5	2,98	1,35
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

Os escores mais altos, portanto, representaram estado de alerta às causas por parte da instituição da Polícia Militar do Distrito Federal quanto a possíveis indícios por parte dos trabalhadores de que há sentimento relacionado a desqualificação e não aceitação por parte da chefia e da organização, bem como falta de liberdade para

expressar o que pensa e sente em relação ao próprio trabalho (Facas, 2013). Mas que existe bom relacionamento e aceitação por parte dos colegas de trabalho.

Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT)

Esta quarta e última escala surgiu de modificações na versão validada por Mendes e Ferreira (2007), com o objetivo de alinhar itens às próprias disfunções psicológicas, sociais e físicas que envolvem o confronto junto às organizações e seu estilo de gestão e vivências de sofrimento (Facas, 2013).

Os itens desta escala também são negativos tais quais os itens da escala de Sofrimento Patogênico e foram analisados considerando a variabilidade de 5 (cinco) pontos considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio. Quanto maior o escore, maiores serão os riscos psicossociais conforme a seguinte padronização: de 1,00 a 2,30 o risco psicossocial é baixo, interpretado como positivo; de 2,30 a 3,70, o risco é médio, o que demandaria intervenções de curto a médio prazo sob o estado de alerta representando uma situação limite para os riscos psicossociais no trabalho; de 3,70 a 5,00 o risco é alto, demandando intervenções imediatas com o objetivo de eliminar ou atenuar o risco psicossocial no trabalho (Facas, 2013).

Na Tabela 20 verificou-se que, de forma global, há menor dispersão com relação a gama de respostas registradas e ênfase para riscos nos Danos Físicos com maior escore médio de 2,76 (DP=0,95). Riscos para Os Danos Psicológicos viriam em seguida com menor escore médio de 2,21 (DP=0,93), representando também baixos riscos psicossociais para a escala, bem como os Danos Sociais no trabalho com o menor escore médio dos três fatores de 2,08 (DP=2,08), também considerado, pelo escore, risco baixo ou resultado positivo.

Tabela 20. Estatísticas descritivas dos fatores Danos Psicológicos, Danos Sociais e Danos Físicos

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Danos Psicológicos	443	1,00	5,00	2,21	0,93
Danos Sociais	443	1,00	5,00	2,08	0,80
Danos Físicos	443	1,00	5,00	<u>2,76</u>	<u>0,95</u>
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

Verificou-se na Tabela 21 que, houve dispersão nas respostas e que todos os itens apontam para escores baixos com maior escore médio de 2,57 (DP=1,04) no item “mau-humor”, o que indicaria que o policial militar apresenta indícios de mau-humor frente às situações cultivadas pela sua organização (Facas, 2013). O menor escore médio está registrado no item “solidão” de 2,03 (DP=1,04) que pode estar relacionado ao bom convívio e reconhecimento por parte dos colegas de trabalho como indicaram os resultados da Tabela 19 (Falta de reconhecimento).

Tabela 21. Estatísticas descritivas dos itens do fator Danos Psicológicos

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Amargura	443	1	5	2,19	1,12
Sensação de vazio	443	1	5	2,24	1,12
Mau-Humor	443	1	5	<u>2,57</u>	<u>1,04</u>
Vontade de Desistir de Tudo	443	1	5	2,07	1,19
Tristeza	443	1	5	2,34	1,06
Perda da auto-confiança	443	1	5	2,09	1,11
Solidão	443	1	5	2,03	1,04
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

Verificou-se na Tabela 22, que todos os escores dos itens indicam riscos psicossociais baixos relacionados ao Dano Social, com alguns itens com menor dispersão e outros com maior dispersão nas respostas. Dentre os itens, o item

“impaciência com as pessoas em geral” indicou maior escore médio de 2,29 (DP=1,07) que, analisando de forma isolada necessitaria de maior atenção. O resultado dá indícios de risco baixo para com indícios de sentimento de isolamento e dificuldade nas relações sociais (Facas, 2013). O item com menor escore médio de 1,93 (DP=0,94) dá indícios de que o policial militar tem resultado melhor nas relações com os amigos.

Tabela 22. Estatísticas descritivas dos itens do fator Danos Sociais

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Insensibilidade em relação aos colegas	443	1	5	2,05	0,99
Dificuldades nas relações fora do trabalho	443	1	5	2,00	0,99
Vontade de ficar sozinho	443	1	5	2,25	1,18
Conflitos nas relações familiares	443	1	5	2,14	1,02
Agressividade com os outros	443	1	5	1,94	1,00
Dificuldade com os amigos	443	1	5	1,93	0,94
Impaciência com as pessoas em geral	443	1	5	<u>2,29</u>	<u>1,07</u>
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

Na Tabela 23 verificou-se que, o desvio padrão é alto com grande dispersão nas respostas. As médias dos itens do fator em geral são maiores que as dos itens dos fatores anteriores (Tabela 22 e Tabela 21), com registro maior para o escore médio de 3,18 (DP=1,22). Portanto, estes resultados ratificam que há indício maior para o risco psicossocial com relação a Danos Físicos, como foram também apresentados no resultado global dos fatores (Tabela 20).

Tabela 23. Estatísticas descritivas dos itens do fator Danos Físicos

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Dores no corpo	443	1	5	2,93	1,16
Dores no braço	443	1	5	2,65	1,20
Dor de cabeça	443	1	5	2,76	1,17
Distúrbios digestivos	443	1	5	2,51	1,16
Dores nas costas	443	1	6	<u>3,18</u>	<u>1,22</u>
Alterações no sono	443	1	5	3,02	1,23
Dores nas pernas	443	1	5	3,01	1,21
Distúrbios Circulatórios	443	1	5	2,41	1,23
Alterações no apetite	443	1	5	2,45	1,17
N válido (de lista)	443	-	-	-	-

Conforme Facas (2013), analisando os resultados, verificou-se que o risco psicossocial para todos os itens do fator representa estado de alerta demandando intervenções de curto e médio prazo para o item “dores nas costas” com indícios de riscos inerentes a própria profissão pela utilização de armamento preso a cintura, colete balístico, uniformes, calçados indo de encontro às previsões ergonômicas adequadas.

Discussão

Utilizando o aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho, o objetivo principal neste tópico é discutir os resultados da pesquisa para verificar o que os Policiais Militares do Distrito Federal percebem da Organização do Trabalho a qual trabalham por meio dos resultados coletados. Foi possível identificar os danos físicos, psicológicos ou sociais que uma organização pode causar, quer seja na divisão das tarefas ou nas relações sociais. Foi possível identificar como se constitui a organização, as vivências do sujeito, a construção da sua identidade e como se mobiliza junto aos recursos utilizados cotidianamente para se reinventar frente às obrigações inerentes a profissão, bem como as estratégias individuais e coletivas utilizadas pelo sujeito para ressignificar os acontecimentos na organização e evitar o adoecimento.

De acordo com Mendes (2006), os fatores de riscos psicossociais podem ser interpretados de forma peculiar e a partir de percepções subjetivas que o trabalhador tem sobre sua carreira, seu cargo, seu real ritmo de trabalho; do ambiente social e técnico do trabalho, considerando também as frustrações frente às expectativas desejadas e adequadas. O policial militar ingressa na polícia em busca do *status* e estabilidade, desejáveis, que o serviço público oferece e se depara com fatores negativos, de acordo com a subjetividade de cada indivíduo. Como exemplo de expectativa, pode-se destacar boa ascensão na carreira, mais valorização por parte da organização, mas que se demonstra engessada pela hierarquia e disciplina sendo pouco racional para questões pessoais e humanas. Gestores individualistas que defendem o seu próprio lado e o lado da organização. Falta de reconhecimento

muitas vezes por parte destes gestores e sociedade, incluindo seus governantes, para os quais o policial militar é tido como seu “braço direito”.

A falta de reconhecimento existe como forma de retribuição simbólica advinda da contribuição dada pelo sujeito, mas que muitas vezes leva a frustração, pois não há o reconhecimento conforme o julgamento de utilidade dado pela chefia, subordinado e cliente (Vieira, Mendes & Merlo, 2013). Tal reconhecimento, contudo, só é possível havendo coletivo de trabalho, sendo o jogo social complexo de regras, técnicas e éticas, em que o trabalhador compreende o trabalho como uma relação social. Essa relação deve ser vista como fator importante para as interações e desenvolvimento de suas tarefas em que cada sujeito, utilizando sua inteligência individual prática dará sua contribuição e, claro, esperando reconhecimento pelo seu fazer, pelas suas atividades desempenhadas com o julgamento de utilidade ou mesmo julgamento de beleza, advindo dos pares e comunidade de pertença.

Deve haver, portanto, um jogo constante entre pares, subordinados, chefias e comunidade para que o policial se sinta reconhecido e desempenhe bem suas funções inerentes à profissão. Deve haver dinâmica para a construção da identidade a qual necessita sempre do outro; do olhar do outro, com toda sua bagagem do passado e sob todas suas representações simbólicas na realidade das vivências do seu trabalho. Este jogo funciona como o teatro infantil que é reinterpretado no teatro do trabalho (Vieira, Mendes & Merlo, 2013). A criança que necessita do outro para brincar e ter seu fazer reforçado de forma positiva que, na vida adulta é trazida para o trabalho.

Em relação aos resultados, estes indicaram, pelas dimensões das quatro escalas investigadas por meio do PROART, risco médio para os fatores “Divisão das Tarefas” da escala Organização do Trabalho. Risco médio para o fator “Danos Físicos” da escala de Danos Relacionados ao Trabalho. Ambos os fatores apontam

para a necessidade de intervenção a curto e médio prazo, o que representa estado de alerta para os riscos psicossociais, com intenção de prevenir maiores danos ao policial militar. Para o fator “Esgotamento Mental” da escala de Sofrimento Patogênico, o resultado indicou alto risco psicossocial apontando para intervenções imediatas nas causas com o objetivo de eliminar ou atenuar os danos. Para a escala de Estilo de Gestão, os resultados apontaram para o estilo “Individualista-Normativo” como predominante, sustentado pelas normas e regras e, comportamentos de individualismo por parte dos gestores.

Na Tabela 9, pôde-se verificar que o registro de aproximadamente 45% dos respondentes apontou que no último ano tiveram um ou dois números de problemas de saúde relacionados ao trabalho, que podem estar relacionados a apontamentos, a saber. Para o esgotamento mental houve apontamento preocupante nos registros demandando intervenções imediatas por parte da organização. Os registros na Tabela 9 podem também estar relacionados ao dano físico de maior escore como “dores nas costas” seguido de outros danos do mesmo fator. O policial militar, a partir dos apontamentos nas vivências na instituição de um modo geral, dá indícios de revoltas com as decisões que são tomadas de forma política e mais uma vez os dados demonstram que o lado pessoal dos trabalhadores não é visto como prioridade no estilo até mesmo narcisista individualista de agir sob as regras militares e discursos de que a ordem é vista como prioridade para o desenvolvimento do trabalho. Não se pode descartar que outro fator como o dano social pode ser relevante quando se trata de algum esgotamento mental, pois pode afetar a vida social do policial militar, se tornando uma pessoa menos tolerante aos outros, com sentimentos de isolamento, vontade de ficar sozinho, e ainda indícios de conflitos nas relações familiares.

Demonstrações de agressividade na relação/interação com o outro, com os amigos; impaciência com as pessoas de modo geral.

Com relação a organização do trabalho nota-se que há maior deficiência para o fator divisão das tarefas, em comparação ao fator divisão social do trabalho, indicando risco psicossocial médio e estado de alerta para o fator. Para os itens do fator nota-se de forma gradativa, a partir dos registros, que nenhum item apresentou risco baixo ou alto, mas somente médio. O menor escore que indicaria maior risco psicossocial se refere aos recursos de trabalho que não seriam em número suficiente para a realização das tarefas. O estado de alerta estaria voltado também para as situações em que o trabalhador não percebe que o número de trabalhadores seja suficiente para a execução das tarefas, em que os equipamentos não são adequados para a realização das tarefas. O ritmo de trabalho não é visto como adequado, não há espaço físico adequado para realização do trabalho, há inflexibilidade dos prazos para a realização das tarefas e por último, e com menor escore, o trabalhador não percebe que possua condições adequadas para alcançar os resultados esperados uma vez que os resultados indicam correlação entre os itens.

A respeito do estilo de gestão, os resultados indicam que o estilo predominante apontado pelos respondentes na instituição policial militar é o Individualista-Normativo em que à hierarquia e às regras são creditadas grande importância em detrimento a estruturação da coletividade nas questões voltadas para o pessoal, o que gera um tratamento até mesmo desumano. Todavia nota-se nos indícios apontados pelos respondentes nos escores médios do fator em que a hierarquia é valorizada, os gestores se consideram o centro do mundo e insubstituíveis e ainda preferem trabalhar individualmente. Fazem qualquer coisa para chamar a atenção demonstrando idolatria aos chefes na busca pelo forte controle

do trabalho. Em contrapartida, há indícios de que o trabalhador é comprometido com a organização mesmo não havendo o retorno adequado sob a existência do rigoroso planejamento das ações.

Todavia, a divisão das tarefas também é consoante com o estilo de gestão. Neste caso, individualista-normativa; inflexível. O trabalhador se percebe muitas vezes, na necessidade, da busca de reinventar formas de lidar com as situações frustrantes e pouco participativas frente a uma gestão engessada e narcisista, com foco na organização e orientada para ordens tomadas de forma política. A partir dos resultados, o prescrito é tido como forte, ainda que o real do trabalho esteja presente nas ações e as tarefas limitem os desejos do sujeito. As normas facilitam o controle, trazendo prejuízos para o desenvolvimento psicológico, despertando a falsa consciência do real e causando o sofrimento que deve ser transformado em sofrimento criativo para enfim evitar os riscos psicossociais explorados neste trabalho.

No tocante ao sofrimento patogênico, o fator mais crítico foi o esgotamento mental em que os respondentes indicaram que submeter o trabalho a decisões políticas é fonte de revolta, o que o tornaria desgastante e cansativo. Este fator dá indícios de risco alto com necessidade de intervenção imediata nas causas ou até mesmo alguma estratégia para atenuar as causas e consequências. Percebe-se um trabalho que sobrecarrega, que leva à frustração, desânimo e insatisfação. A sensação também é de desmotivação frente a estímulos negativos, alertando para a sensação de inutilidade frente às tarefas, às quais são dadas certa significância buscando ser produtivo. O policial busca dar sentido ao trabalho solicitando o mínimo de consideração de um trabalho que não é banal. O policial percebe a importância da sua profissão em que o reconhecimento é notório somente pelos colegas que

procuram não serem indiferentes entre si, o que resulta na busca do bom convívio entre eles.

Para os danos relacionados ao trabalho o fator mais crítico foi o dano físico. O item com maior índice de risco foi dores nas costas, seguido de alterações no sono, dores nas pernas, dores pelo corpo, dor de cabeça, dores no braço; sendo os menos críticos os itens sobre alterações no apetite e distúrbios circulatorios. Para os danos sociais o maior escore apontado foi a impaciência com as pessoas e menor para dificuldade com os amigos que ratifica o fato de que as relações com colegas de trabalho e amigos, ou seja, as relações horizontalizadas tem sido percebidas como positivas, apesar das frustrações frente a organização do trabalho policial militar. Para os danos psicológicos o mau-humor foi o item demonstrado com maior risco seguido pela tristeza e sensação de vazio. A solidão foi o registro com menor escore ratificando a questão da valorização e reconhecimento dos amigos e colegas de trabalho.

Ainda relacionado ao fator dano físico apontado pelos respondentes, os resultados deram indícios, na profissão do policial militar, que um dos agentes provocadores dos riscos pode ser o próprio uniforme utilizado. Tal uniforme envolve o coturno ou sapato, calças pretas ou outras cores escuras de acordo com as normas para cada ocasião ou quartel na polícia; uma camiseta em malha e uma camisa sobreposta com tecido não muito flexível ou bastante rígido e, dependendo da situação inerente a profissão ou escala ordinárias ou extraordinárias (fora do horário normal de serviço), a utilização de um colete balístico revestindo a camiseta e a camisa com o objetivo de proteger o tórax. Na cintura o armamento alimentado e carregado no coldre preso a um cinturão rígido com outras munições presas a este mesmo cinturão, bem como algema(s) e uma tonfa (objeto similar a um cassetete).

Na cabeça sempre uma cobertura sendo boné com pala ou um gorro sem pala ou ainda o bibico (gorro de costura reta e única formando dois bicos). Às vezes um quepe, dependendo da cerimônia militar (parada militar) ou congruente ao uniforme utilizado e ainda o uso do capacete em eventos específicos como manifestações com risco de grandes vultos. Portanto, todo esse aparato utilizado pelo policial militar, sendo os objetos pouco ou nada ergonômicos, pode ser uma explicação para a lombalgia (dores nas costas), indicada nas respostas, que se caracteriza como uma das causas do sofrimento patogênico.

Contudo a Psicodinâmica do Trabalho aponta que o sofrimento criativo faz com que o sujeito consiga se mobilizar em busca de melhorar sua qualidade de vida no trabalho com reflexo fora dele, como nas relações e interações sociais de um modo geral. Porém como foi apontado, a instituição traz vivências voltadas para o sofrimento do policial provocando o esgotamento mental que pode ser resultado de um anseio frustrado e insatisfação no trabalho.

Todos esses assuntos aqui abordados e discutidos a partir dos apontamentos verificados nas questões objetivas do questionário puderam ser percebidos, considerando os riscos indicados pelos escores médios com base no PROART. As questões abertas trouxeram também algumas respostas referentes às dificuldades encontradas pelo policial, bem como a forma como enfrenta as situações na organização que corroboram as questões objetivas. Os trabalhadores demonstram insatisfação com relação a gestão, ao salário, a ascensão profissional na carreira. Frustração na forma política de gerir a polícia e nas normas engessadas. Apresentam, portanto, suas formas de reinventar, de reelaborar as situações as quais consideram como negativas. Porém, algumas formas para lidar com as dificuldades que enfrentam no trabalho foram vistas como positivas e outras não. Há aqueles que

buscam o silêncio diante das situações encontradas na instituição advindas da gestão ou sociedade; aqueles que buscam outro meio para melhorar o rendimento salarial com outros serviços externos a corporação, o famoso “bico”; aqueles que encontram na oração, conforme cada credo, ou na família ou amigos fora do ambiente de trabalho, o apoio, o conforto, a atenção necessária para lidar com as dificuldades. Há aqueles que buscam a psicoterapia e até mesmo remédio para conseguir se controlar e, há aqueles que buscam na bebida, no cigarro ou drogas ilícitas, sua forma para sublimar as situações não adequadas de acordo com sua percepção. Busca se separar, se esquivar ou fugir do que vê como impróprio para sua vivência laboral e relação social no trabalho.

Considerações Finais

Haja vista os resultados apresentados, analisados e discutidos por meio do Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais como questionário estruturado (Anexo) e os riscos psicossociais indicados nos resultados é recomendável a instituição Polícia Militar do Distrito Federal que busque ações a curto e médio prazo e até mesmo intervenções imediatas, como é o caso do fator Esgotamento Mental, que apresentou risco alto, com intuito de evitar maiores danos e suas causas e ainda eliminar o risco alto ou mesmo atenuá-lo. As intervenções devem, portanto ser direcionadas a toda instituição ainda que toda a população não tenha participado da pesquisa.

Além da necessidade de que este trabalho seja divulgado e debatido de forma ampla na instituição, se faz necessário que o policial militar possa conhecer e perceber como se dá as relações adequadas dentro de uma organização e seus gestores com fulcro na extinção ou redução do sofrimento, neste caso, patogênico. As intervenções devem fazer com que o trabalhador policial militar perceba que a mudança deve ocorrer na organização, a qual deve estar preparada para receber a todos na sua subjetividade, e não no indivíduo que deve se adequar as normas que devem ser respeitadas como parâmetros de uma organização. As normas não devem ser apresentadas de forma impositiva, engessando a estrutura organizacional resultando no adoecimento psicossocial, como os abordados neste trabalho.

Devem haver ações voltadas para os debates coletivos a respeito das decisões a serem tomadas na organização como direito do trabalhador, criando espaços de discussão coletiva. Portanto, neste caso, conforme a teoria da organização do trabalho, as ações devem priorizar os mecanismos que proporcionam a mobilização

subjetiva do policial militar buscando engajar o trabalhador e toda sua intersubjetividade em espaços públicos de discussões sobre o trabalho na dinâmica, já mencionada, da contribuição-retribuição, não ao trabalhador, mas sim ao seu fazer, às suas atividades desempenhadas. Este espaço é um lugar tomado por excelência em que o policial militar alcançaria a liberdade de expressão por meio do diálogo com dimensão ética remetendo a noção do que é justo ou injusto frente às ocorrências contrárias às suas expectativas na organização (Vieira, Mendes & Merlo, 2013).

A flexibilização da norma contrária ao estilo de gestão normativo e individualista, apontados nesta pesquisa, seria um rumo desejável ao trabalhador em que a organização seria também beneficiada com os resultados positivos. O espaço de discussão propiciando a mobilização subjetiva, extinguindo o sofrimento patogênico, exaltando o criativo por meio da inteligência prática subjetiva. A inteligência prática opera frente as situações reais quando no desempenho do cumprimento do dever, o que seria uma oportunidade de reverter a situação frustrante e de insatisfação e muitas vezes de enfermidade como o esgotamento mental, e ainda os danos físicos indicados pelo respondente.

Outra recomendação seria a implementação de novas formas de relação e interação entre pares e subordinados, ou seja, chefes (gestores) e colegas de trabalho trariam para a instituição policial militar do Distrito Federal. Novos rumos que pudessem ser vistos como recompensadores uma vez que reconhecimento, por exemplo, seja de beleza ou utilidade, seria objeto visto como mola propulsora para as mudanças na forma de gestão. Além das outras questões ou propostas feitas pela teoria da Psicodinâmica do Trabalho, sugere-se ações que estimulem a mobilização coletiva e subjetiva dos trabalhadores policiais militares por meio de espaços de

discussão, com o objetivo maior de fortalecer as relações e a imagem da própria instituição que deve se preocupar cada vez mais com seus trabalhadores colaboradores da segurança pública da sociedade, proporcionando a valorização em geral e adequada indicadas pelos próprios policiais.

Entretanto, cabe a organização Policial Militar buscar meios eficazes de atenção à saúde psicossocial do policial militar com interesse em: reverter as situações negativas frente às dificuldades apontadas nesta pesquisa com vistas a melhorar o desempenho do policial militar frente às atividades inerentes a profissão; implementar o coletivo de trabalho incentivando a mobilização subjetiva e mediando a dinâmica de transformar o sofrimento patogênico em criativo; valorizar os resultados do trabalho a partir da utilização subjetiva da inteligência prática, inserindo todos na participação das decisões a serem tomadas e quebrando as normas e comportamentos individualistas, flexibilizando as regras com atenção voltada para o real do trabalho policial militar ainda que haja a prescrição do trabalho.

A Polícia Militar passou por uma mudança em 1960 com a transferência da segunda capital do país, do Rio de Janeiro/RJ para Brasília/DF, com militares do Exército Brasileiro passando a comandar e compor a Polícia Militar do Distrito Federal. Desde então tem buscado mudanças com fulcro maior voltado para questões pessoais. Contudo ainda há deficiência neste objetivo. As questões políticas, abordadas e apontadas pelos respondentes a respeito das interações e relações, existem ainda de forma inclinada para estrutura organizacional vertical que faz com que o policial se mantenha rígido, frente aos resultados analisados. O policial apresenta sua percepção, para esta instituição, de que o estilo de gestão é normativo, regulamentado, com a valorização na hierarquia em que as regras são mais importantes que o próprio trabalhador. As ordens são impostas sem os padrões

adequados, quando poderiam ocorrer num espaço em que pudesse haver a participação de todos para definição das ações/metapoliciais militares de um modo geral. Ações estas que são inerentes à profissão e absorvidas por cada policial quando do cumprimento do seu dever legal, nos cursos de formação de praças ou oficiais, cursos de especialização, nivelamentos profissionais e aperfeiçoamentos.

Os policiais de um modo geral já sabem a partir do momento que passam por qualquer um destes cursos, principalmente o de formação, como devem agir. Pois são normas prescritas, mecânicas. Portanto, bastaria por parte dos gestores, terem consciência coerente deste fato e favorecer um estilo na organização mais agradável ao convívio, contemplando a coletividade e o mínimo de realização profissional com o objetivo de evitar qualquer risco psicossocial com participação efetiva de toda a instituição e seus trabalhadores.

Com relação aos problemas de saúde apontados pelos respondentes, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, diz que “as doenças laborais, ou enfermidades profissionais, segundo a nomenclatura desta organização, são os males contraídos como resultado da exposição do trabalhador a algum fator de risco relacionado à atividade que exerce. O reconhecimento da origem laboral requer que se estabeleça uma relação causal entre a doença e a exposição do trabalhador a determinados agentes perigosos no de trabalho”. Esta declaração pode ser utilizada, também, como uma saída para a tentativa de adequar novas formas de gerir o trabalho dos policiais militares no Distrito Federal. Tais medidas devem ser tomadas na busca de atenuar os riscos psicossociais no trabalho, provocados pela instituição e sua política de gestão, na busca constante de trazer o prazer no trabalho como “princípio mobilizador da dinâmica que emerge do próprio contexto de trabalho” (Vieira, Mendes & Merlo, 2013).

Uma vez que os resultados dos indicadores de sofrimento patogênico, como propõe Facas (2013), culminaram para os danos relacionados ao trabalho que tem como preditores a organização do trabalho e seu estilo de gestão, é importante conhecer a organização para acessar as vivências de prazer e sofrimento. O trabalho é fonte de prazer e sofrimento, o que significa que um não exclui o outro, são indissociáveis, segundo Vieira, Mendes e Merlo (2013). Tais autores também esclarecem que, não há como dissociar, pois são resultados da combinação da história do sujeito com a organização do trabalho e com o prazer resultado da vitória sobre a resistência do real. O trabalho, portanto, deve proporcionar uma mobilização subjetiva ao trabalhador para evitar o sofrimento e ressignificar sua relação com o trabalho nas organizações que se demonstram complexas e multifacetadas.

“As organizações são sistemas complexos, ambíguos e às vezes paradoxais, podendo ser analisadas a partir de diferentes perspectivas e métodos, por ser objeto específico da área de Administração e, em particular, do campo dos Estudos Organizacionais, ambos beneficiários de um saber interdisciplinar por excelência. Esta interdisciplinaridade é justificada pela natureza multifacetada do objeto de análise e pela importância das interações no contexto socioeconômico-político e cultural no qual as organizações estão inseridas. São fontes de análises organizacionais contribuições da Economia, Sociologia, Ciências Políticas, Psicologia, Psicologia Social, Psicanálise, Antropologia, Linguística e outras” (Vieira, Mendes & Merlo, 2013, p. 39).

Referências Bibliografias

- Calanzas, M. E. Resenha. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 206-211, jan. 2010.
- Dejours, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (1994). Psicodinâmica do trabalho. Tradução de Maria Irene Stocco Betiol et. al. (p145) São Paulo, Editora Atlas.
- Dejours, C. (2001). A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro, Editora FGV.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. (v. 14, n.3, p. 27-34). São Paulo, Revista Produção.
- Dejours, C. (2004). Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Snelwar, Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho (pp. 47-104). Rio de Janeiro, Fundação Oswaldo Cruz.
- Dejours, C. (2005). *O fator humano*. (Trad. Maria Irene Stocco Betiol, Maria José Tonelli) 5. ed. Rio de Janeiro, Editora FGV.
- Dejours, C. & Abdoucheli, E. (2009a). Itinerário teórico em Psicopatologia do trabalho. Em C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet (Orgs.). Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho (pp.119-143). São Paulo, Editora Atlas.
- Dejours, C. (2009b). A carga psíquica do trabalho. Em C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet (Orgs.) *Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp.21-32). São Paulo, Editora Atlas.

- Facas, E. P. (2013). Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. Tese de Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, publicada em abril (2014). – Universidade de Brasília, Brasília.
- Ferreira, J. B., & Mendes, A. M. (2003). Trabalho e Riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência Social Brasileira. Brasília: Ler, Pensar e Agir.
- Guimarães, L. A. M. (2006). Fatores psicossociais de risco no trabalho. Artigo do 2º Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho, Goiânia, GO.
- Retirado no dia 22/10/2014 do *site*
- http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2006/saude_mental/anais/artigos.htm
- Mendes, A.M. (2007a) Da Psicodinâmica à Psicopatologia do trabalho. Em A.M. Mendes (org.). Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas (pp. 49–61). São Paulo, Editora Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (Org.). (2007). Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, Método e Pesquisas. São Paulo, Editora Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. & Araújo, L. K. R. (2012). Clínica psicodinâmica do trabalho: O sujeito em ação. Curitiba, Juruá Editora.
- Resende, S. (2003) Vivências de prazer e sofrimento no trabalho bancário: o impacto dos valores individuais e das variáveis demográficas. 129f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília.
- Seligmann-Silva, E. (2007). Introdução - Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso. Em: C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet

(Orgs). Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho (pp.13-19). São Paulo, Editora Atlas.

Vieira, Fernando de Oliveira, Mendes, Ana Magnólia & Merlo, Álvaro Roberto Crespo (Org.). (2013). Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho. Curitiba, Juruá Editora.

Empresa Brasil de Comunicação: Doenças no Trabalho

Retirado no dia 21/11/2014 do *site*

<http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-04-23/doencas-do-trabalho-matam-2-milhoes-por-ano-no-mundo-diz-oit>

RAOSOFT: Calculadora do Tamanho da Amostra

Retirado no dia 15/04/2014

<http://www.raosoft.com/samplesize.html>

[http://translate.google.com.br/translate?hl=pt-](http://translate.google.com.br/translate?hl=pt-BR&sl=en&u=http://www.raosoft.com/samplesize.html&prev=search)

[BR&sl=en&u=http://www.raosoft.com/samplesize.html&prev=search](http://translate.google.com.br/translate?hl=pt-BR&sl=en&u=http://www.raosoft.com/samplesize.html&prev=search)

Anexo

PROART PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Essa pesquisa tem por objetivo coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos psicossociais no trabalho e está sob a responsabilidade técnico-científica do “Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho” da Universidade de Brasília – UnB. Não existem respostas certas ou erradas - responda de acordo com a avaliação que você faz referente ao seu trabalho. As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas. É um questionário composto de quatro instrumentos e algumas questões abertas. Ao responder o questionário, fique atento para as instruções de respostas. Sua participação é fundamental.

Equipe da UnB

1 - Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

1 - Nunca	2 - Raramente	3 - Às vezes	4 - Frequentemente	5 - Sempre
-----------	---------------	--------------	--------------------	------------

1.1 - O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
1.2 - Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
1.3 - O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	1	2	3	4	5
1.4 - Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
1.5 - Há clareza na definição das tarefas	1	2	3	4	5
1.6 - Há justiça na distribuição das tarefas	1	2	3	4	5
1.7 - Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	1	2	3	4	5
1.8 - A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	1	2	3	4	5
1.9 - Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	1	2	3	4	5
1.10 - Há qualidade na comunicação entre os funcionários	1	2	3	4	5
1.11 - As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	1	2	3	4	5
1.12 - O ritmo de trabalho é adequado	1	2	3	4	5
1.13 - Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	1	2	3	4	5
1.14 - A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da	1	2	3	4	5

minha produção					
1.15 - Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
1.16 - As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	1	2	3	4	5
1.17 - As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	1	2	3	4	5
1.18 - Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5
1.19 - Posso condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	1	2	3	4	5

2 - Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz sobre a forma de gestão utilizada na sua organização.

1 - Nunca	2 - Raramente	3 - Às vezes	4 - Frequentemente	5 - Sempre
-----------	---------------	--------------	--------------------	------------

2.1 - Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos(aos) chefes	1	2	3	4	5
2.2 - Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	1	2	3	4	5
2.3 - Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	1	2	3	4	5
2.4 - Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	1	2	3	4	5
2.5 - Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	1	2	3	4	5
2.6 - É creditada grande importância para as regras nesta organização	1	2	3	4	5
2.7 - A hierarquia é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5
2.8 - Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	1	2	3	4	5
2.9 - Há forte controle do trabalho	1	2	3	4	5
2.10 - O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	1	2	3	4	5
2.11 - Existe rigoroso planejamento das ações	1	2	3	4	5
2.12 - Os gestores são intolerantes com o individualismo	1	2	3	4	5
2.13 - As pessoas são compromissados com a organização mesmo quando não há retorno adequado	1	2	3	4	5
2.14 - O mérito das conquistas na empresa é de todos	1	2	3	4	5
2.15 - O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	1	2	3	4	5
2.16 - Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	1	2	3	4	5
2.17 - As decisões nesta organização são tomadas em grupo	1	2	3	4	5
2.18 - Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	1	2	3	4	5
2.19 - Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas	1	2	3	4	5
2.20 - A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	1	2	3	4	5
2.21 - Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas	1	2	3	4	5
2.22 - Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	1	2	3	4	5
2.23 - A inovação é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5

3 - Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das suas vivências em relação ao seu trabalho atual.

1 - Nunca	2 - Raramente	3 - Às vezes	4 - Frequentemente	5 - Sempre
-----------	---------------	--------------	--------------------	------------

3.1 - Meu trabalho é desvalorizado pela organização	1	2	3	4	5
3.2 - Sinto-me inútil em meu trabalho	1	2	3	4	5
3.3 - Considero minhas tarefas insignificantes	1	2	3	4	5
3.4 - Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1	2	3	4	5
3.5 - A identificação com minhas tarefas é inexistente	1	2	3	4	5
3.6 - Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
3.7 - Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
3.8 - Meu trabalho é sem sentido	1	2	3	4	5
3.9 - Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
3.10 - Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
3.11 - Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
3.12 - Meu trabalho me frustra	1	2	3	4	5
3.13 - Meu trabalho me sobrecarrega	1	2	3	4	5
3.14 - Meu trabalho me desanima	1	2	3	4	5
3.15 - Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	1	2	3	4	5
3.16 - Meu trabalho me faz sofrer	1	2	3	4	5
3.17 - A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	1	2	3	4	5
3.18 - Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	1	2	3	4	5
3.19 - Meu trabalho me causa insatisfação	1	2	3	4	5
3.20 - Meus colegas desvalorizam meu trabalho	1	2	3	4	5
3.21 - Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
3.22 - Meus colegas são indiferentes comigo	1	2	3	4	5
3.23 - Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	1	2	3	4	5
3.24 - Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1	2	3	4	5
3.25 - É difícil a convivência com meus colegas	1	2	3	4	5
3.26 - O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1	2	3	4	5
3.27 - Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1	2	3	4	5
3.28 - Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5

4 - Os itens, a seguir, tratam dos tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos últimos seis meses.

1 - Nunca	2 - Raramente	3 - Às vezes	4 - Frequentemente	5 - Sempre
-----------	---------------	--------------	--------------------	------------

4.1 – Amargura	1	2	3	4	5
4.2 - Sensação de vazio	1	2	3	4	5
4.3 - Mau-Humor	1	2	3	4	5
4.4 - Vontade de Desistir de Tudo	1	2	3	4	5
4.5 – Tristeza	1	2	3	4	5
4.6 - Perda da auto-confiança	1	2	3	4	5
4.7 – Solidão	1	2	3	4	5
4.8 - Insensibilidade em relação aos colegas	1	2	3	4	5
4.9 - Dificuldades nas relações fora do trabalho	1	2	3	4	5
4.10 - Vontade de ficar sozinho	1	2	3	4	5
4.11 - Conflitos nas relações familiares	1	2	3	4	5
4.12 - Agressividade com os outros	1	2	3	4	5
4.13 - Dificuldade com os amigos	1	2	3	4	5
4.14 - Impaciência com as pessoas em geral	1	2	3	4	5
4.15 - Dores no corpo	1	2	3	4	5
4.16 - Dores no braço	1	2	3	4	5
4.17 - Dor de cabeça	1	2	3	4	5
4.18 - Distúrbios digestivos	1	2	3	4	5
4.19 - Dores nas costas	1	2	3	4	5
4.20 - Alterações no sono	1	2	3	4	5
4.21 - Dores nas pernas	1	2	3	4	5
4.22 - Distúrbios Circulatórios	1	2	3	4	5
4.23 - Alterações no apetite	1	2	3	4	5

5 - Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?

6 - Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?

7 - Como faz para lidar com essas dificuldades?

8 - Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

8.1 – Idade

8.2 – Sexo

☐ Masculino ☐ Feminino

8.3 – Escolaridade

- ☐ Até Ensino Médio
☐ Superior Incompleto
☐ Superior Completo
☐ Pós-Graduação

8.4 – Estado Civil

- ☐ Solteiro
☐ Casado/União Estável
☐ Divorciado/Separado
☐ Viúvo

8.5 – Cargo Atual

☐ Praça ☐ Oficial

8.6 – Praça

- ☐ Soldado de Segunda Classe
☐ Soldado de Primeira Classe
☐ Cabo
☐ 3º Sargento
☐ 2º Sargento
☐ 1º Sargento
☐ Sub-Tenente
☐ Aspirante a Oficial (Praça Especial)

Oficial

- ☐ 2º Tenente
☐ 1º Tenente
☐ Capitão
☐ Major
☐ Tenente Coronel
☐ Coronel

8.7 – Lotação (Unidade de Polícia Militar)

8.8 – Tempo de Serviço Efetivo na Instituição

8.9 – Tempo de Serviço no Cargo Atual

9 - Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano

- () Nenhum
- () 1 ou 2
- () 3 ou mais

Estamos à disposição no e-mail: proartpmdfunb@gmail.com

Obrigado pela sua participação!